EB60-N-53.001



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO

NORMAS PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NOS PROCESSOS SELETIVOS DO PESSOAL MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

2ª Edição
2019

EB60-N-53.001



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO

NORMAS PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NOS PROCESSOS SELETIVOS DO PESSOAL MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

2ª Edição
2019

PORTARIA Nº 328-DECEx, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019

Aprova as Normas para Avaliação Psicológica nos Processos Seletivos do Pessoal Militar do Exército Brasileiro.

O **CHEFE DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO**, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II, art. 10 do Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999, que regulamenta a Lei do Ensino no Exército, a alínea "d" do inciso IX do art. 1º da Portaria do Comandante do Exército nº 1700, de 8 de dezembro de 2017, que delega e subdelega competência para prática dos atos administrativos, e o art. 44 das Instruções Gerais para as Publicações Padronizadas do Exército (EB10-IG-01.002), aprovadas pela Portaria do Comandante do Exército nº 770, de 7 de dezembro de 2011, resolve:

Art. 1º Aprovar as Normas para Avaliação Psicológica nos Processos Seletivos do Pessoal Militar do Exército Brasileiro, 2ª Edição, 2019, que com esta baixa.

Art. 2º Revogar a Portaria nº 100-DEP, de 20 de outubro de 2004.

Art. 3º Determinar que esta Portaria entre em vigor na data de sua publicação.

Gen Ex TOMÁS MIGUEL MINÉ RIBEIRO PAIVA
Chefe do DECEx

FOLHA REGISTRO DE MODIFICAÇÕES (FRM)			
NÚMERO DE ORDEM	ATO DE APROVAÇÃO	PÁGINAS AFETADAS	DATA

ÍNDICE DOS ASSUNTOS

	Art.
CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS	
Seção I - Da Finalidade……………...…………………..	1º
Seção II - Da Aplicação…………………..........................………….…………….	2º
Seção III - Das Conceituações………………………………………………………….	3º
Seção IV - Do Sigilo Profissional…………………………………………………….	4º/7º
CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	
Seção I - Do Objetivo………………………………………………………………….	8º
Seção II - Da Aplicação……………………………………………………………….	9º
Seção III - Dos Fundamentos Teóricos……………………………………………....	10/14
Seção IV - Dos Aspectos Avaliados………………………………………………….	15/18
Seção V - Instrumentos Psicológicos………………………………………………..	19/24
Seção VI - Do Ponto de Corte………………………………………………………..	25/32
Seção VII - Das Comissões de Aplicação e Equipe de Apoio……………………….	33/43
Seção VIII - Das Condições de Execução…………………………………………..	44/46
Seção IX - Do Resultado da Avaliação Psicológica…………………………………..	47/52
Seção X - Do Recurso………………………………………………………………....	53/56
Seção XI - Do Arquivamento da Documentação……………………………………...	57/58
CAPÍTULO III - DAS ATRIBUIÇÕES…………………………………………………...	59/63
CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS………………………………………….	64/75
ANEXO A - REQUERIMENTO PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO	-
ANEXO B - RECIBO DE SOLICITAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO	-
ANEXO C - REQUERIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA	-
ANEXO D - RECIBO DE SOLICITAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA	-
ANEXO E - TERMO DE REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA DEVOLUTIVA	-
ANEXO F - RECIBO DE COMPARECIMENTO À ENTREVISTA DEVOLUTIVA	-
ANEXO G - TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PSICÓLOGO	-

ANEXO H - ATA DE RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA -
ANEXO I - RELATÓRIO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS -
ANEXO J - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO -

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Seção I
Da Finalidade

Art. 1º Estas Normas têm por finalidade detalhar e regulamentar os procedimentos, responsabilidades e competências, para a execução da avaliação psicológica, nos processos seletivos do pessoal militar do Exército Brasileiro, que demandem sua execução.

Parágrafo único. A avaliação psicológica aplicada nos concursos de admissão aos cursos de formação de oficiais e sargentos de carreira, são regulados em legislação específica.

Seção II
Da Implementação

Art. 2º As avaliações psicológicas serão implementadas por meio de:

I - Instruções Reguladoras da Inscrição, Seleção e Matrícula nos Cursos de Especialização e de Extensão e nos Estágios Gerais (IRISM);

II - Diretrizes Reguladoras para a Inscrição, Seleção, Matrícula e Execução dos Cursos e Estágios (DRISME); e

III - Diretrizes para as atividades relacionadas à seleção, ao preparo, ao emprego e à desmobilização de militares do Exército Brasileiro, empregados em missões de paz de caráter individual, de tropas ou nos destacamentos de segurança de representações diplomáticas do Brasil no exterior, regulamentados em portarias específicas.

Seção III
Das Conceituações

Art. 3º Para efeito destas Normas, serão observadas as seguintes conceituações, além das previstas nas EB 10-IG-09.007:

I - Avaliação Psicológica (Avl Psc) - processo técnico-científico, composto por um conjunto de procedimentos e técnicas, que tem por objetivo a avaliação das características psicológicas de indivíduos e/ou grupos e a realização de predições sobre comportamentos ou desempenho em situações específicas, para fim de prognóstico do desempenho das atividades relativas ao cargo, função ou tarefa pretendida;

II - Avaliação Psicológica em Grau de Recurso (APGR) - fase da Avl Psc em que é realizada a revisão do material produzido pelo candidato considerado inapto na Avaliação Psicológica e que requereu APGR, visando a confirmar, ou não, o primeiro parecer, não compreendendo a realização de novos testes, mas somente a revisão, por outra equipe de psicólogos, do material produzido naquele processo seletivo;

III - Comissão de Avaliação Psicológica (CAP) - constituída por psicólogos especialmente designados para aplicar e/ou corrigir os instrumentos que compõem a avaliação psicológica, sendo responsável, ao final dos trabalhos, em emitir parecer acerca de cada candidato que participou desta etapa do concurso de admissão. É composta pela Subcomissão de Aplicação e pela Subcomissão de Correção e Parecer;

IV - Comissão de Avaliação Psicológica em Grau de Recurso (CAP GR) - equipe constituída por psicólogos, especialmente designados, para proceder à nova análise do material produzido pelo candidato na Avl Psc, sendo responsável, ao final dos trabalhos, por elaborar um novo parecer acerca de cada candidato que requereu APGR;

V - Equipe de Apoio (Eqp Ap) - grupo constituído por profissionais especialmente designados para planejar e executar as atividades administrativas necessárias à realização da avaliação psicológica;

VI - Entrevista Devolutiva (ED) - será conduzida por um psicólogo da CAP ou da CAP GR para prestar esclarecimentos técnicos sobre o desempenho do candidato acerca de sua Avl Psc, sem entrega de documentos, não influindo no parecer previamente consignado e não se constituindo como fonte de informação complementar para outros órgãos;

VII - Exame Psicológico - fase da Avl Psc em que são aplicados métodos, técnicas e instrumentos psicológicos devidamente fundamentados na literatura científica psicológica e nas normativas vigentes do Conselho Federal de Psicologia (CFP);

VIII - Instrumento Psicológico - testes psicológicos, métodos ou técnicas de uso privativo do psicólogo, que envolvem procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos, tendo como objetivo descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos nas áreas de emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo os padrões definidos pela sua construção;

IX - Requisitos Psicológicos - características cognitivas, motivacionais, emocionais e de personalidade, necessárias para a adaptação adequada do indivíduo ao curso, atividade ou função pretendida; e

X - Perfil Psicológico - conjunto de requisitos psicológicos que evidenciam os aspectos do comportamento, dimensionados através de estudos científicos realizados com os ocupantes do cargo.

Seção IV
Do Sigilo Profissional

Art. 4º De acordo com o Código de Ética Profissional do Psicólogo, é dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional, a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional.

Art. 5º A avaliação psicológica possui caráter confidencial, por conter orientação relativa aos parâmetros psicológicos, cuja divulgação ostensiva comprometeria a validade dos exames por permitir, aos avaliados, o acesso aos critérios, procedimentos e instrumentos psicológicos aos quais serão submetidos durante o processo de avaliação.

Art. 6º Os dados produzidos pelos candidatos em decorrência do processo seletivo são restritos ao avaliado e aos psicólogos envolvidos diretamente na aplicação e correção dos instrumentos psicológicos.

Art. 7º Todo e qualquer registro documental deve ser mantido em local que garanta sigilo e privacidade.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Seção I
Do Objetivo

Art. 8º A Avl Psc tem por finalidade aferir o grau de compatibilidade das características cognitivas, emocionais, motivacionais e de personalidade do candidato com os perfis psicológicos exigidos pelo curso, atividade ou função objeto da avaliação, descrevendo ou prognosticando as condições de cada candidato para fim de identificação de sua interferência no equilíbrio psíquico, na produção intelectual, no exercício da atividade funcional e no desenvolvimento profissional com os requisitos psicológicos exigidos para os cargos a serem ocupados.

Seção II
Da Aplicação

Art. 9º A avaliação psicológica realizada no pessoal militar do Exército Brasileiro será aplicada na:

I - seleção de militares designados ou que sejam voluntários para realizar cursos que demandem a avaliação psicológica como uma de suas fases de seleção; para participar de missões de paz, seja em caráter individual ou para emprego em tropa; para participar de missões específicas ou de outras atividades profissionais; e

II - condução de pesquisas que tenham por objetivos: desenvolver conhecimento relacionado à Psicologia Militar, colaborar com a melhoria da gestão de desempenho e da operacionalidade da Força Terrestre, bem como preservar a integridade psicológica do pessoal militar do Exército Brasileiro.

Seção III
Dos Fundamentos Teóricos

Art. 10. A avaliação psicológica tem como fundamentos:

I - análise do trabalho - minucioso exame da atividade profissional por meio de estudo documental, da aplicação de questionários, de entrevistas e observações dos locais de trabalho, entre outros métodos, para que sejam identificadas as variáveis físicas, psicológicas e ambientais inerentes à determinada atividade profissional, obtendo-se, ao seu término, o perfil psicológico da atividade em questão;

II - seleção de preditores - escolha, com base no perfil psicológico cientificamente determinado, dos instrumentos psicológicos que possam ser utilizados como preditores de desempenho no cargo, função, tarefa ou atividade;

III - definição de critérios estatísticos - normas definidas para análise do desempenho do candidato nos instrumentos psicológicos aplicados, visando à definição do resultado apto ou inapto do candidato; e

IV - acompanhamento - coleta e análise sistemática de dados, que permitam verificar a validade do processo da avaliação psicológica, buscando o seu aperfeiçoamento contínuo.

Art. 11. A avaliação psicológica baseia-se no modelo analítico de seleção psicológica, fundamentado nas premissas e conclusões da psicologia diferencial que creditam a cada indivíduo habilidades, personalidade e níveis de motivação diferenciados, perfil individual, considerando também que cada atividade ou função pressupõem níveis diferentes de atributos ou capacidades profissionais, perfil profissional.

Art. 12. A avaliação psicológica, por sua lógica e modelo, compreende a comparação do perfil psicológico do candidato – obtido mediante a utilização de testes, técnicas e instrumentos psicológicos cientificamente reconhecidos – com o perfil psicológico previamente levantado, para verificação do nível de compatibilidade dos traços do candidato com as características das atividades exigidas para o desempenho do cargo, função, tarefa ou atividade pretendida.

Art. 13. Os requisitos psicológicos para o desempenho do cargo, função, tarefa ou atividade, serão estabelecidos previamente, por meio de estudo científico das atribuições e responsabilidades dos cargos, descrição detalhada das atividades e tarefas, identificação dos conhecimentos, habilidades e características pessoais necessários para sua execução e identificação de características restritivas ou impeditivas para o desempenho do cargo.

Art. 14. O processo de avaliação psicológica abrange as seguintes etapas, para que possam ser alcançados os resultados em determinado processo de seleção:

I - definição dos objetivos da avaliação e levantamento das especificidades do cargo ou grupo a ser avaliado, de forma a subsidiar a escolha dos instrumentos e das estratégias mais adequados para a realização da avaliação psicológica;

II - seleção de métodos e técnicas psicológicas adequadas ao levantamento das atribuições e das responsabilidades dos cargos, incluindo a descrição detalhada das atividades, identificação dos construtos psicológicos necessários e identificação de características restritivas e/ou impeditivas para o desempenho no cargo, função, tarefa ou atividade;

III - coleta de dados pelos profissionais habilitados a empregar os instrumentos psicológicos – testes, inventários, questionários, entrevistas individuais e em grupo, dinâmicas de grupo e observações, dentre outros meios julgados cabíveis – com a finalidade de reunir as informações úteis na elaboração do processo de avaliação psicológica;

IV - análise conjunta de cada instrumento e dos resultados obtidos em sua aplicação, a fim de relacioná-los à descrição do cargo, atividade ou função às características necessárias e aos fatores restritivos e/ou impeditivos para o desempenho do cargo, atividade ou função; e

V - emissão de relatórios, atas e documentos, com a devida responsabilidade profissional, em atendimento aos procedimentos previstos na legislação em vigor e nos manuais técnicos de referência, com a observância das normas de aplicação e correção quantitativa e qualitativa dos instrumentos de avaliação psicológica empregados.

Seção IV
Dos Aspectos Avaliados

Art. 15. A avaliação psicológica poderá verificar os seguintes aspectos:

I - intelectivo - destinado à verificação das características cognitivas referentes às aptidões e habilidades mentais gerais e/ou específicas dos candidatos em relação aos requisitos psicológicos exigidos para o curso, atividade ou função pretendida; e

II - personalógico - destinado à verificação das características de personalidade e motivacionais do candidato em relação às exigências do curso, atividade ou função pretendida.

Art. 16. Para a obtenção dos dados necessários à avaliação de cada um dos aspectos acima referidos, são utilizados instrumentos psicológicos específicos selecionados em função de estudo e pesquisas realizados pelo CPAEx.

Art. 17. Na avaliação dos requisitos psicológicos serão utilizados procedimentos de análise de dados referenciados na literatura científica.

Art. 18. Para a avaliação psicológica poderão ser aplicados testes, inventários, escalas, entrevistas, dinâmicas de grupo, questionários ou outros instrumentos.

Seção V
Dos Instrumentos Psicológicos

Art. 19. Para a realização da avaliação psicológica, serão selecionados instrumentos psicológicos a partir de estudo científico do perfil psicológico para cada cargo, função, tarefa ou atividade pretendida a ser ocupado pelo militar.

Art. 20. O resultado obtido com a aplicação dos instrumentos psicológicos evidenciará os atributos do sujeito, permitindo comparar e verificar a sua compatibilidade com o perfil psicológico do cargo previamente investigado.

Art. 21. A avaliação psicológica é uma atividade restrita ao psicólogo e isso implica que seus instrumentos, com destaque para os testes psicológicos, constituem-se em material de uso privativo desse profissional, considerando que sua formação o habilita para tal finalidade.

Art. 22. O psicólogo não poderá divulgar, ensinar, ceder, emprestar ou vender a leigos instrumentos e técnicas psicológicas que permitam ou facilitem o exercício ilegal da profissão.

Art. 23. Serão utilizados, no contexto profissional, apenas os testes psicológicos com parecer favorável do Conselho Federal de Psicologia (CFP) que se encontram listados no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) CPAEx ou resoluções do CFP.

Art. 24. Para a obtenção dos dados necessários à avaliação dos aspectos intelectivos, personalógicos serão utilizados instrumentos psicológicos específicos, a critério do CPAEx.

Seção VI
Do Ponto de Corte

Art. 25. Compete ao CPAEx estabelecer o ponto de corte para o desempenho esperado dos candidatos avaliados, tendo por base o estudo de validação e normatização, apenas para o uso de testes psicológicos.

Art. 26. Para a avaliação do aspecto intelectivo será utilizado o modelo Somatório de Notas Padronizadas, expresso pela transformação dos escores obtidos pelos candidatos nos diversos testes em graus comparáveis entre si.

Art. 27. Para a análise do aspecto personalógico será utilizado o modelo Múltiplo Corte, expresso por meio de cortes que são atribuídos aos resultados dos candidatos nos testes, tendo como base o rendimento do candidato no teste/técnica e a importância do teste/técnica para a atividade.

Art. 28. O emprego dos dois modelos classificará os candidatos apto ou inapto.

Art. 29. Serão realizadas análises exploratórias de características predominantes de personalidade, capacidade de raciocínio e habilidades específicas por meio de aplicação de instrumentos psicométricos validados cientificamente em nível nacional e aprovados pelo CFP, para a obtenção de dados objetivos e fidedignos, qualificando numericamente, através de escores, as características avaliadas.

Art. 30. Os resultados dos candidatos serão comparados com os dados fornecidos pelos manuais dos testes utilizados e estudos estatísticos previamente realizados com grupos anteriores de candidatos, resguardados os critérios de similaridade de população, a fim de estabelecer os níveis mínimos aceitáveis para as referidas características.

Art. 31. Essas associações científicas entre os dados obtidos na avaliação mais recente com as informações de avaliações psicológicas anteriores oferecerão subsídios teóricos e metodológicos necessários para a verificação da adequabilidade dos pontos de corte dos instrumentos aplicados.

Art. 32. Também serão levadas em consideração a análise das entrevistas e dinâmicas de grupo.

Seção VII
Das Comissões de Avaliação Psicológica e Equipe de Apoio

Art. 33. A CAP e terá a seguinte composição:

I - Presidente: oficial graduado em Psicologia regularmente inscrito e com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia; e

II - Membros: oficiais, servidores civis e, quando necessário, civis contratados, graduados em Psicologia, regularmente inscritos e com registros ativos no Conselho Regional de Psicologia.

Art. 34. Compete ao Presidente da CAP:

I - gerenciar a atividade técnica da avaliação psicológica, devendo zelar pela excelência de sua execução; e

II - zelar pelo emprego dos parâmetros de avaliação psicológica estabelecidos pela Divisão de Psicologia do CPAEx.

Art. 35. Compete à CAP constituída:

I - analisar o conteúdo dos instrumentos psicológicos aplicados ao pessoal submetidos aos processos seletivos que demandem a avaliação psicológica;

II - elaborar a Ata de Avaliação Psicológica em duas vias, relacionando os candidatos “APTOS” e os “INAPTOS” para a matrícula em curso ou para o desempenho de atividade ou função pretendida. Uma via será arquivada no CPAEx e a outra destinada à OM responsável pelo processo seletivo; e

III - arquivar toda a documentação inerente à avaliação psicológica do processo seletivo.

Art. 36. Compete aos Membros da CAP:

I - executar, mediante orientação técnica do Presidente da CAP, a avaliação psicológica estabelecidas nestas Normas; e

II - levantar e apresentar o resultado da avaliação psicológica por meio de Ata de Avaliação Psicológica, conforme o modelo constante do Anexo “H”.

Art. 37. A CAP GR será assim constituída:

I - Presidente: oficial graduado em Psicologia, regularmente inscrito e com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia; e

II - Membros: oficiais e servidores civis graduados em Psicologia regularmente inscritos e com registros ativos em Conselho Regional de Psicologia.

Art. 38. Compete à CAP GR:

I - analisar o conteúdo dos instrumentos psicológicos aplicados aos candidatos considerados INAPTOS que tiveram seus requerimentos deferidos pela OM responsável pelo processo seletivo;

II - realizar a entrevista devolutiva do candidato que tiver seu requerimento deferido pelo Comandante da OM responsável pelo processo seletivo;

III - receber dos candidatos que foram submetidos à avaliação psicológica em grau de recurso ou entrevista devolutiva os requerimentos de sua realização, conforme modelos constantes dos Anexos A e C; e

IV - arquivar toda a documentação relativa às avaliações em grau de recurso.

Art. 39. Todos os integrantes da CAP, CAP GR e Eqp Ap deverão preencher e assinar o Termo de Responsabilidade constante do Anexo G.

Art. 40. O local de trabalho da CAP, CAP GR e Eqp Ap poderá ser no Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAEx) ou nos locais sugeridos pela Organização Militar (OM) responsável pelo processo seletivo.

Art. 41. A nova análise dos instrumentos psicológicos do candidato que requerer avaliação em grau de recurso não poderá ser realizada pelo(s) psicólogo(s) que o avaliou inicialmente.

Art. 42. A Eqp Ap será assim constituída:

I - Chefe (Ch Eq Ap): oficial superior ou intermediário preferencialmente habilitado com o Curso de Psicopedagogia Escolar do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (CEP/FDC);

II - Adjuntos (Adj Eqp Ap): subtenentes e sargentos preferencialmente habilitados no Curso Auxiliar de Ensino do CEP/FDC; e

III - Auxiliares (Aux Eqp Ap): cabos e soldados.

Art. 43. Compete ao Ch Eqp Ap gerenciar e coordenar todas as atividades administrativas e de controle de pessoal nos locais previstos para as atividades de avaliação psicológica.

Seção VIII
Das Condições de Execução

Art. 44. A avaliação psicológica atenderá os seguintes aspectos, considerações e condições de execução:

I - terá caráter seletivo, eliminatório ou não, sendo realizada e conduzida pelo CPAEx, segundo padrões fixados por este Centro, de acordo com as peculiaridades de cada processo seletivo, tendo em vista os diferentes cursos, atividades e funções que necessitem selecionar candidatos;

II - em caso de necessidade, outros psicólogos da Força Terrestre poderão ser convocados para apoiar as atividades de avaliação psicológica;

III - será realizada sempre que prevista em portarias, diretrizes, normas, regulamentos, instruções publicadas pelo Exército Brasileiro;

IV - compete ao CPAEx o planejamento, a orientação, o controle, o treinamento, a supervisão, a execução e a emissão dos resultados dos processos que envolvam avaliação psicológica, bem como a aplicação, a análise e a validação de instrumentos, técnicas e procedimentos empregados com o propósito de seleção de pessoal;

V - somente os psicólogos regularmente inscritos e com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia poderão realizar as avaliações psicológicas, qualquer que seja sua finalidade;

VI - os candidatos serão avaliados nas áreas de personalidade, aptidão, interesse e personalidade (motivacionais) exigidos no processo seletivo;

VII - a avaliação dessas áreas será amparada no Perfil Psicológico de referência para cada cargo, função, tarefa ou atividade pretendida;

VIII - cada avaliação psicológica tem suas particularidades que são estabelecidas em conformidade com os perfis psicológicos e consubstanciadas nos critérios estabelecidos para o processo seletivo;

IX - o perfil psicológico estabelecido para determinado curso, atividade ou função do Exército compreende as características psicológicas exigidas para o exercício das atividades a elas inerentes e tem sua origem nos requisitos profissionais mínimos estabelecidos para as funções e atividades; e

X - os critérios estabelecidos para o processo seletivo possuem caráter sigiloso por conterem orientações de conteúdo psicológico, cuja divulgação ostensiva pode afetar a credibilidade dos exames em função de eventual quebra de sigilo das informações, fato este que poderia facultar a candidatos ao processo seletivo o acesso indevido a informações privilegiadas.

Art. 45. O psicólogo deve atentar para as condições do local de aplicação dos instrumentos psicológicos de forma a garantir o sigilo e a privacidade necessários à garantia de qualidade do seu atendimento, bem como primar pelo uso de mobiliário e espaço adequados para atingir os objetivos do trabalho.

Art. 46. A aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica será realizada no CPAEx ou nos locais previstos pela OM responsável pelo processo seletivo. Os procedimentos da avaliação deverão estar em concordância com o Código de Ética vigente e as resoluções profissionais da seguinte forma:

I - os instrumentos psicológicos serão aplicados conforme o manual de aplicação, devendo contar com a presença, no mínimo, de um psicólogo auxiliar por sala;

II - os aplicadores serão os membros da equipe do CPAEx, podendo contar, em caso de necessidade, com o apoio de outros psicólogos;

III - para atender as normas do CFP e a fim de minimizar ou evitar a interferência no desempenho dos candidatos, o ambiente deverá: ser iluminado, por luz natural ou artificial, preferencialmente sem incidência de sombras e/ou ofuscação, possuir sistema de ventilação natural ou artificial, oferecendo temperatura confortável em relação ao clima local e ambiente com baixo nível de ruídos, para evitar interferência ou interrupção na execução das tarefas dos candidatos;

IV – os psicólogos realizarão as entrevistas em quantidade compatível com a jornada de trabalho, preenchendo o Formulário e/ou Quesitos de Entrevista Psicológica;

V - as entrevistas, quando realizadas, serão conduzidas pelos membros da CAP do CPAEx, com registro ativo no CRP, em ambiente que atenda os critérios éticos definidos pelo CFP, a saber: salas confortavelmente adequadas em luminosidade, acústica, temperatura e ventilação, com privacidade e sem interrupções;

VI - o psicólogo deve atentar para as condições do local de forma a garantir o sigilo e a privacidade necessários à garantia de qualidade de seu atendimento, bem como mobiliário e espaço adequados para atingir os objetivos de seu trabalho;

VII - no dia designado para a aplicação dos testes, os candidatos não poderão ser submetidos a esforços físicos (provas do exame de aptidão física, treinamento físico, ordem unida, etc) e intelectuais (provas);

VIII - a quantidade de dias para a avaliação psicológica será estabelecida conforme a demanda do processo seletivo;

IX - o CPAEx apresentará um cronograma de trabalho para aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica à OM responsável pelo processo seletivo após a publicação de cada documento regulador do processo seletivo;

X - os instrumentos psicológicos serão avaliados e selecionados pelos psicólogos do CPAEx;

XI - os testes serão aplicados de acordo com as normas técnicas e especificações contidas nos manuais, não podendo ser simplificados ou modificados;

XII - o CPAEx é responsável pelo fornecimento de todo material a ser utilizado pelo candidato na realização da avaliação psicológica assim como pela escolha dos instrumentos psicológicos, pela condução das atividades, pela marcação do tempo e todos os procedimentos atinentes ao processo seletivo;

XIII - o manuseio de cadernos de testes, pranchas e outros materiais são de uso privativo dos psicólogos, sendo vedado o manuseio do material por outros militares ou servidores civis;

XIV - não haverá segunda chamada, nem será concedido o adiamento da data prevista para a realização da avaliação psicológica, salvo em casos especiais consentidos pelo Comandante do CPAEx; e

XV - o candidato que não realizar todo o processo seletivo previsto para a avaliação psicológica será considerado inapto.

Seção IX
Do Resultado da Avaliação Psicológica

Art. 47. O resultado da avaliação psicológica será expresso através das menções “APTO” ou “INAPTO”.

§ 1º Candidato “APTO” é aquele com prognose favorável de ajustamento e de adaptação às condições para matrícula no curso ou ao desempenho do cargo, atividade, função ou tarefa, por haver atingido os níveis de exigência da avaliação psicológica.

§ 2º Candidato “INAPTO” é aquele com prognose desfavorável de ajustamento e de adaptação às condições para matrícula no curso ou ao desempenho do cargo, atividade, função ou tarefa, por apresentar resultados abaixo do nível mínimo das exigências, em uma ou mais áreas contidas no Perfil Psicológico estabelecido.

Art. 48. Os resultados serão apresentados sob a forma de Ata da Avaliação Psicológica, conforme Anexo H, elaborada em duas vias pela CAP e pela CAP GR, contendo os nomes dos APTOS e dos INAPTOS para o desempenho do cargo, atividade, função pretendida ou para a matrícula no curso a que se destinam os candidatos.

Art. 49. Caberá à OM responsável pelo processo seletivo realizar a publicidade da relação dos candidatos considerados aptos, devendo, os candidatos que tenham sido considerados inaptos, dar ciência de forma individual e reservada

Art. 50. O resultado da avaliação psicológica será considerado válido somente para propósito seletivo para o qual foi realizado.

Art. 51. Caso o candidato tenha sido considerado apto em alguma avaliação psicológica efetuada por outra instituição, esse resultado não terá validade para uso no processo seletivo específico no âmbito do Exército Brasileiro.

Art. 52. O prazo de validade de uma avaliação psicológica é de, no máximo, 6 (seis) meses até o início do curso, atividade, função ou tarefa designada.

Seção X
Do Recurso

Art. 53. Para a solicitação de avaliação psicológica em grau de recurso ou de entrevista devolutiva o candidato terá até 3 (três) dias úteis, a contar da data de divulgação dos resultados pela OM responsável pelo processo seletivo.

Art. 54. Na contagem desse prazo, o primeiro dia é considerado o dia útil imediatamente posterior à divulgação oficial do resultado.

Art. 55. O candidato que for considerado “INAPTO” na avaliação psicológica e que atender às condições previstas abaixo poderá solicitar avaliação psicológica em

grau de recurso, por meio de requerimento próprio constante do Anexo A, dirigido ao Comandante da OM responsável pelo processo seletivo.

§ 1º Este requerimento, após deferido ou não, deverá ser encaminhado ao Presidente da CAP GR dentro do prazo previsto no art. 53.

§ 2º A APGR terá por atribuição reavaliar o material obtido na avaliação psicológica do candidato, não consistindo em uma outra aplicação das técnicas realizadas ou correspondentes.

§ 3º Poderá requerer APGR o candidato que tiver sido submetido a todo o processo seletivo previsto para a avaliação psicológica e considerado “INAPTO”.

§ 4º Somente será admissível a solicitação do candidato que tiver completado integralmente o processo seletivo e cujo requerimento for protocolado dentro do prazo previsto.

§ 5º Terá seu requerimento indeferido para a avaliação psicológica em grau de recurso. O candidato que não cumprir às exigências previstas nos itens anteriores.

§ 6º Não caberá recurso do resultado final da CAP GR.

Art. 56. O candidato submetido à avaliação psicológica poderá solicitar uma entrevista devolutiva, por meio de requerimento próprio, de acordo com o modelo constante do Anexo C a estas Normas, dirigido ao Comandante da OM responsável pelo processo seletivo.

§ 1º Este requerimento, após deferido, deverá ser encaminhado ao Presidente da CAP GR dentro do prazo previsto no art. 53.

§ 2º A entrevista supracitada será exclusivamente de caráter informativo e de esclarecimento para o candidato ao propósito seletivo, não sendo considerada como recurso.

§ 3º A entrevista devolutiva visará tão somente a prestar esclarecimentos técnicos, não afetando o resultado obtido, nem servindo como fonte de informações complementares a qualquer outro órgão, e será realizada no CPAEx, por um psicólogo designado especialmente para esse fim.

§ 4º Será de responsabilidade do candidato, que solicitar a entrevista devolutiva, apresentar-se no CPAEx em dia e horário previamente combinados.

§ 5º Será facultado ao candidato, e somente a este, conhecer o resultado da avaliação psicológica por meio de entrevista devolutiva.

§ 6º Para a entrevista de devolução, não será admitida a remoção dos instrumentos utilizados na avaliação psicológica do seu local de arquivamento.

Seção XI
Do Arquivamento da Documentação

Art. 57. Os instrumentos realizados pelos candidatos serão guardados no CPAEx para serem corrigidos, analisados e interpretados. Somente terão acesso aos instrumentos aplicados as pessoas qualificadas para processamento do material e avaliação.

Art. 58. Os documentos de cada processo seletivo, acondicionados em pasta específica, ficarão arquivados no CPAEx pelo prazo de 5 (cinco) anos, devendo ser respeitadas as normas de digitalização e arquivamento em vigor. Em casos específicos, após ser julgado necessário pela equipe, a manutenção da guarda poderá ser estendida por maior tempo.

CAPÍTULO III
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 59. Compete ao Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEx):

I - designar o Estabelecimento de Ensino ou Centro de Instrução subordinado ou vinculado, ou ainda Organização Militar com encargos de ensino, como OM responsável por um processo seletivo;

II - autorizar o deslocamento do pessoal do CPAEx necessário às atividades da avaliação psicológica;

III - alocar ao CPAEx os recursos financeiros necessários para a realização da avaliação psicológica, quando uma OM subordinada ou vinculada for responsável pelo processo seletivo; e

IV - apoiar o CPAEx nas atividades de avaliação psicológica.

Art. 60. Compete ao Comando de Operações Terrestres (CO Ter):

I - designar a OM responsável por um processo seletivo, devendo a OM designada apoiar o CPAEx nas demandas relativas à avaliação psicológica;

II - solicitar o deslocamento do pessoal do CPAEx necessário às atividades da avaliação psicológica; e

III - alocar ao CPAEx os recursos financeiros necessários para a realização da avaliação psicológica, quando uma OM subordinada ou vinculada for responsável pelo processo seletivo.

Art. 61. Compete à Diretoria de Educação Técnica Militar (DETMil):

I - Informar ao DECEx a constituição da CAP e da CAP GR propostas pelo CPAEX;

II - solicitar ao DECEx a alocação de recursos financeiros necessários para a realização da avaliação psicológica; e

III - autorizar o deslocamento do pessoal do CPAEx necessário às atividades da avaliação psicológica.

Art. 62. Compete a Organização Militar Responsável pelo Processo Seletivo:

I - aprovar a Ata de Avaliação Psicológica;

II - divulgar o resultado da avaliação psicológica dos candidatos considerados aptos, devendo, os candidatos que tenham sido considerados inaptos, serem cientificados do resultado de forma individual e reservada;

III - analisar os requerimentos dos candidatos considerados “INAPTOS” que solicitarem avaliação psicológica em grau de recurso ou entrevista devolutiva;

IV - fazer entrega do RECIBO DO CANDIDATO (Anexos B ou D) àquele que solicitar avaliação psicológica em grau de recurso ou entrevista devolutiva;

V - publicar em Boletim Reservado Especial os despachos aos requerimentos de avaliação psicológica em grau de recurso ou de entrevista devolutiva, deferidos ou não;

VI - encaminhar à CAP GR os requerimentos dos candidatos que solicitaram a avaliação psicológica em grau de recurso ou entrevista devolutiva, deferidos ou não; e

VII - providenciar o local para a realização da avaliação psicológica.

Art. 63. Compete ao CPAEx:

I - publicar em Boletim Interno a constituição da CAP e da CAP GR;

II - realizar o planejamento das atividades de avaliação psicológica conforme o calendário de eventos elaborado pela OM responsável pelo processo seletivo;

III - solicitar à DETMil a alocação de recursos financeiros necessários para a realização de cada avaliação psicológica no âmbito do DECEx;

IV - solicitar ao CO Ter a alocação de recursos financeiros necessários para a realização da avaliação psicológica;

V - realizar Avaliação Psicológica;

VI - remeter a Ata de Avaliação Psicológica elaborada pela CAP e pela CAP GR, para OM responsável pelo processo seletivo;

VII - realizar Entrevista Devolutiva e Grau de Recurso;

VIII - realizar o acompanhamento psicológico de cada processo seletivo com o comparecimento de uma equipe do CPAEx à OM responsável pelo processo seletivo; e

IX - manter arquivada toda a documentação inerente à avaliação psicológica de cada processo seletivo por um período de 5 (cinco) anos.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 64. Toda a documentação concernente à avaliação psicológica receberá a classificação “INFORMAÇÃO PESSOAL – ACESSO RESTRITO”.

Art. 65. As Seções Psicopedagógicas dos Estabelecimentos de Ensino e as OM com encargos de ensino, envolvidos com avaliação psicológica, deverão manter estreita ligação com o CPAEx, visando coordenar o planejamento e execução das atividades referentes ao processo seletivo.

Art. 66. As Seções Psicopedagógicas dos Estabelecimentos de Ensino e as OM com encargos de ensino deverão confeccionar e enviar relatórios frequentes para o CPAEx versando sobre o desenvolvimento dos cursos, efetivo matriculado, casos e motivos de desligamento, rendimento escolar dos alunos, entre outros dados julgados pertinentes.

Art. 67. No contexto de missão de paz, caso haja um psicólogo designado para integrar a tropa, este deverá confeccionar e enviar relatórios mensais para o CPAEx versando sobre os atendimentos realizados, repatriamentos, atividades desenvolvidas entre outros dados julgados pertinentes.

Art. 68. Caberá ao CPAEx realizar o acompanhamento psicológico, após cada processo seletivo. Nos Estb Ens, essa atividade contará com o apoio das Seções Psicopedagógicas. Este acompanhamento objetiva o aperfeiçoamento das avaliações psicológicas, a ser alcançado pelo estudo pormenorizado das informações colhidas.

Art. 69. Nos processos seletivos solicitados pelo CO Ter, o CPAEx procederá o acompanhamento psicológico dos militares selecionados, com finalidade de validar o processo de avaliação psicológica, bem como prestar supervisão e acolhimento psicológico, quando necessário.

Art. 70. Caberá à OM responsável pelo processo seletivo elaborar um calendário de eventos, anexo às IRCAM ou à Diretriz do CO Ter, contendo o dia, o horário e o local das atividades de avaliação psicológica.

Art. 71. As atividades de avaliação psicológica devem seguir uma programação anual, de acordo com proposta das OM responsáveis pelos processos seletivos, em coordenação com o CPAEx.

Art. 72. Excepcionalmente, poderão ser utilizadas instalações das demais Forças Singulares, das Forças Auxiliares e de Instituições Civis, mediante convênio ou solicitação, para a execução da avaliação psicológica do processo seletivo.

Art. 73. Em processos seletivos internos, o candidato deverá apresentar-se, obrigatoriamente, portando 01 (uma) foto 3X4 recente.

Art. 74. O Relatório Institucional de Avaliação Psicológica será emitido, quando necessário.

Art 75. Os casos omissos ou conflitantes deverão ser submetidos à apreciação do Cmt do CPAEx, que solucionará por intermédio da cadeia de Comando.

Gen Ex TOMÁS MIGUEL MINÉ RIBEIRO PAIVA
Chefe do DECEx

ANEXO A

MODELO DE REQUERIMENTO PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO



(timbre da OM Rspnl Proc Seletivo)

REQUERIMENTO PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO

Ao Sr Comandante do/da_____________________________________ (nome da Organização Militar responsável pelo processo seletivo)

Eu, _________________________________ (posto / graduação e nome completo), Idt __________, residente à _______________________________ (Rua, Avenida etc), ____________________ (Cidade), ____ (Estado), nascido em ___/___/______, natural de ___________ (cidade/estado), candidato à/ao _______________________________ (nome do processo seletivo a que se candidatou), tendo sido considerado inapto na avaliação psicológica realizada em ___/___/_____, pelo CPAEX, venho solicitar avaliação psicológica em grau de recurso e declaro estar ciente do previsto nas Normas para Avaliação Psicológica nos Processos Seletivos do Pessoal Militar do Exército Brasileiro.

É a primeira vez que requer.
Nestes termos, pede deferimento.

(Local e data)

____
(nome e posto/graduação do militar requerente)

ANEXO B

MODELO DE RECIBO DE SOLICITAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO



(timbre da OM Rspnl Proc Seletivo)

RECIBO DE SOLICITAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM GRAU DE RECURSO

Recebi a solicitação de avaliação psicológica em grau de recurso, em ___/___/_____, do (a) ____ (posto / graduação e nome completo do militar requerente).

(Local e data)

____
(nome do Enc Pes da OM responsável pelo processo seletivo)

ANEXO C

MODELO DE REQUERIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA



(timbre da OM Rspnl Proc Seletivo)

REQUERIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA

Ao Sr Comandante do/da____ (nome da Organização Militar responsável pelo processo seletivo)

Eu, ____________________________________ (posto / graduação e nome completo), Idt _________________, residente à ______________________________ (Rua, Avenida etc), ______________________ (Cidade), ______ (Estado), nascido em ___/___/______, natural de ______________ (cidade/estado), candidato à(ao) ________________________________ (nome do processo seletivo a que se candidatou), submetido à avaliação psicológica realizada em ____/____/_____, pelo CPAEx, venho solicitar Entrevista Devolutiva.

Declaro estar ciente de que a Entrevista Devolutiva será realizada no CPAEx, em dia e horário estabelecido por essa OM e que as despesas referentes ao deslocamento ao CPAEx correrão por conta deste requerente.

É a primeira vez que requer.

Nestes termos, pede deferimento.

(Local e data)

____

(nome e posto/graduação do militar requerente)

ANEXO D

MODELO DE RECIBO DE SOLICITAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA



(timbre da OM Rspnl Proc Seletivo)

RECIBO DE SOLICITAÇÃO DE ENTREVISTA DEVOLUTIVA

Recebi a solicitação de entrevista devolutiva, em ___/___/_____, do candidato ____ (nome completo).

(Local e data)

____
(nome do Enc Pes da OM responsável pelo processo seletivo)

ANEXO E

MODELO DE TERMO DE REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA DEVOLUTIVA



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

TERMO DE REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA DEVOLUTIVA

Eu, ________________________________ (posto / graduação e nome completo), Idt __________________________, atesto que, em ___/___/____, participei da Entrevista Devolutiva referente ao resultado da Avaliação Psicológica para ____(nome do processo seletivo a que se candidatou), realizada pelo psicólogo(a) __________________________________. (posto e nome do psicólogo/a)

(Local e data)

____

(nome completo e posto / graduação do militar requerente)

ANEXO F

MODELO DE RECIBO DE COMPARECIMENTO À ENTREVISTA DEVOLUTIVA



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

RECIBO DE COMPARECIMENTO À ENTREVISTA DEVOLUTIVA

Atesto que, em ____/____/____, o(a) __________________________ (posto/ graduação e nome completo), Idt _______________, candidato(a) à(ao) _____________________________ (nome do processo seletivo a que se candidatou), compareceu à Entrevista Devolutiva previamente agendada.

(Local e data)

____

(nome, posto e CRP do psicólogo entrevistador)

ANEXO G

MODELO DE TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PSICÓLOGO

INFORMAÇÃO PESSOAL – ACESSO RESTRITO
Art.5º, inciso x, da Constituição Federal do Brasil/1988
Art. 31 da Lei nº 12,527, de 18 novembro de 2011
Art. 55 ao art. 62 do Decreto nº 7,724, de 16 de maio de 2012



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PSICÓLOGO

Eu, ____ (nome completo), Idt ______________________, portador da inscrição no CRP N° ________________/______, designado para participar da avaliação psicológica à(ao) ___________________________________(nome do processo seletivo a que se candidatou), assumo total responsabilidade pelo sigilo e ética profissional, conforme o previsto no Código de Ética do Psicólogo, pela imparcialidade e neutralidade no trato com os candidatos, bem como a fidedignidade ao planejamento técnico do processo seletivo.

(Local e data)

____
(nome/posto se militar)

INFORMAÇÃO PESSOAL – ACESSO RESTRITO
Art.5º, inciso x, da Constituição Federal do Brasil/1988
Art. 31 da Lei nº 12,527, de 18 novembro de 2011
Art. 55 ao art. 62 do Decreto nº 7,724, de 16 de maio de 2012

ANEXO H

MODELO DE ATA DE RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

INFORMAÇÃO PESSOAL – ACESSO RESTRITO
Art.5º, inciso x, da Constituição Federal do Brasil/1988
Art. 31 da Lei nº 12,527, de 18 novembro de 2011
Art. 55 ao art. 62 do Decreto nº 7,724, de 16 de maio de 2012



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

ATA DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA Nº ___/20___

Aos ___ dias do mês de ________ de dois mil e __________, a Comissão de Avaliação Psicológica, designada pelo Comandante do Centro de Psicologia Aplicada do Exército através do BI CPAEx nº ___, de ____ de _________ de dois mil e ___________, constituída dos seguintes membros: _____________________ – Presidente da Comissão, _________________ – Membro e ___________________ – Membro, reuniu-se para analisar os resultados dos instrumentos psicológicos a que foram submetidos os candidatos à (ao) _____________________________________ (nome do processo seletivo a que se candidatou) e chegou à seguinte conclusão:

APTOS:
1. ……………………………………………………………………………………………….
INAPTOS:
1. ………………………………………………………………………………………………..

____
NOME - POSTO / Nº CRP
Presidente

____
NOME - POSTO / Nº CRP
Membro

____
NOME - POSTO / Nº CRP
Membro

INFORMAÇÃO PESSOAL – ACESSO RESTRITO
Art.5º, inciso x, da Constituição Federal do Brasil/1988
Art. 31 da Lei nº 12,527, de 18 novembro de 2011
Art. 55 ao art. 62 do Decreto nº 7,724, de 16 de maio de 2012

ANEXO I

MODELO DE RELATÓRIO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

1. FINALIDADE

2. DATA

3. LOCAL

4. CONSTITUIÇÃO DA CAP E DA CAP GR

5. QUANTIDADE DE AVALIADOS

6. INSTALAÇÕES FÍSICAS

a. Quantidade de salas

b. Quantidade média de candidatos por sala

c. Outros recursos

7. RECURSOS FINANCEIROS

a. Para montagem e execução da avaliação (discriminar por ND)

b. Transporte e diárias

8. RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO

a. Quantidade de APTOS

b. Quantidade de INAPTOS

9. OCORRÊNCIAS DURANTE A APLICAÇÃO (especificar)

10. OBSERVAÇÕES

11. SUGESTÕES PARA O APERFEIÇOAMENTO

(Local e data)

____
(nome e posto do Presidente da EAP)

ANEXO J

MODELO DE RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO



(timbre do Centro de Psicologia Aplicada do Exército)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO

1. FINALIDADE
Apresentar as principais atividades desenvolvidas
2. REFERÊNCIA
3. EXECUÇÃO
3.1 – LOCAL (OM) E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA MISSÃO Início: Término:
3.2 – PESSOAL ENVOLVIDO
3.3 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS
3.4 – DIFICULDADES ENCONTRADAS
4. LIÇÕES APRENDIDAS
(Local e data) _______________________________________ Assinatura do Ch do Acompanhamento

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962.** Regulamentação da Profissão de Psicólogo. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, 05 SET 62.

_____. Presidência da República. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980.** Estatuto dos Militares. **Boletim do Exército nº 2**. Brasília, 1981.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.786, de 8 de fevereiro de 1999**. Lei do Ensino no Exército. **Boletim do Exército nº 07**. Brasília, 1999.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 2.040, de 21 de outubro de 1996**. Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército – (R-50). **Separata Boletim do Exército nº 48**. Brasília, 1996.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999**. Regulamenta a Lei do Ensino no Exército. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil nº 184**. Brasília, 1999.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 8.514, de 3 de setembro de 2015**. Altera o Decreto nº 2.040, de 21 outubro de 1996, que aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército (R-50). **Boletim do Exército nº 37**. Brasília, 2015.

_____.Conselho Federal de Psicologia. **Resolução Nº 010/05, de 21 de julho de 2005.** Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 21 JUL 05.

_____. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução Nº 09/18, de 25 de abril de 2018.** Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos-SATEPSI e revoga as Resoluções n° 002/2003, nº 006/2004 e n° 005/2012 e Notas Técnicas n°01/2017 e 02/2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, 02 MAIO 18.

____. MINISTÉRIO DA DEFESA. **Portaria Normativa nº 2.090, de 12 de julho de 2013**. Manual de Operações de Paz – MD34-M-02, 3ª Edição/2013. **Boletim do Exército nº 29**. Brasília, 2013.

_____. Comandante do Exército. **Portaria nº 572, de 9 de julho de 2013.** Aprova o Regulamento do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (EB10-R-05.018) e dá outras providências. **Boletim do Exército nº 28**. Brasília, 2013.

_____. Comandante do Exército. **Portaria n º 507, de 28 de maio de 2014**. Aprova o Programa de Atendimento Social às Famílias dos Militares e Servidores Civis participantes de Missões Especiais. (EB10-P-02.004). **Boletim do Exército nº 23.** Brasília, 2014.

_____. Comandante do Exército. **Portaria nº 803, de 30 de julho de 2014.** Aprova as Instruções Gerais de Segurança da Informação e Comunicações do Exército Brasileiro (EB10-IG-01.014). **Boletim do Exército nº 31**. Brasília, 2014.

_____. Comandante do Exército. **Portaria nº 1.067, de 8 de setembro de 2014**. Aprova as Instruções Gerais para a Salvaguarda de Assuntos Sigilosos (EB10-IG-01.011). **Boletim do Exército nº 37.** Brasília, 2014.

_____. Comandante do Exército. **Portaria n º 012, de 9 de janeiro de 2015**. Aprova as Instruções Gerais para Avaliação e Controle de Documentos Classificados (EB10-IG-01.015), 1ª Edição, 2015. **Separata ao Boletim do Exército nº 3.** Brasília, 2015.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 071, de 18 de agosto de 1998.** Manual de Campanha C 95-1 – OPERAÇÕES DE MANUTENÇÃO DA PAZ, 2ª Edição, 1998. **Boletim do Exército nº 35**. Brasília, 1998.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 182, de 23 de dezembro de 2009**. Aprova a Diretriz para as Atividades Relacionadas à Seleção, ao Preparo, ao Emprego, à Desmobilização e aos Recursos Financeiros de Tropas do Exército Brasileiro em Missões de Paz. **Boletim do Exército nº 52**. Brasília, 2009.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 046, de 19 de março de 2014.** Aprova a Diretriz para as Atividades Relacionadas ao Preparo, ao Emprego e à Desmobilização de Militares do Exército Brasileiro, empregados em Missões de Paz de caráter individual (EB20-D-05.001). **Boletim do Exército nº 13**. Brasília, 2014.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 58, de 1º de abril de 2014**. Aprova a Diretriz Reguladora para a Inscrição, Seleção, Matrícula e Execução do Curso Avançado de Operações de Apoio à Informação (DRISME - CAOAI) e dá outras providências. **Boletim do Exército nº 14**. Brasília, 2014.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 353, de 23 de dezembro de 2015**. Aprova a Diretriz para as Atividades Relacionadas ao Preparo, ao Emprego e à Desmobilização de Militares do Exército Brasileiro, empregados nos destacamentos de segurança de representações diplomáticas do Brasil no exterior. **Boletim do Exército nº 53**. Brasília, 2015.

_____. Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 372, de 17 de agosto de 2016**. Aprova a Diretriz para o Planejamento de Cursos e Estágios (EB20-D-01.037) no âmbito do Sistema de Ensino do Exército (SEE) e dá outras providências. **Separata ao Boletim do Exército nº 34**. Brasília, 2016.

_____.Estado-Maior do Exército. **Portaria nº 482, de 23 de novembro de 2016**. Aprova a Diretriz Reguladora para a Inscrição, Seleção, Matrícula e Execução dos Cursos do Centro de Instrução de Operações Especiais (EB20-D-01.048). **Separata ao Boletim do Exército nº 48**. Brasília, 2016.

_____.Comando de Operações Terrestres. **Diretriz de Preparação Específica de Tropa para Missão de Paz.**

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 232, de 17 de setembro de 2019**. Aprova as Instruções Reguladoras para a Inscrição, a Seleção e a Matrícula nos Cursos de Especialização e no Estágio Geral da Escola de Inteligência Militar do Exército (IRISM/EsIMEx - EB60-IR-44.001). **Separata ao Boletim do Exército nº 39**. Brasília, 2019.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 127, de 16 de julho de 2015**. Aprova as Instruções Reguladoras para a Inscrição, a Seleção e a Matrícula nos Cursos e Estágios Gerais do Centro de Instrução de Aviação do Exército (IRISM/CIAvEx - EB60-IR-38.001). **Separata ao Boletim do Exército nº 30**. Brasília, 2015.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 040, de 1º de abril de 2016**. Aprova as Instruções Reguladoras para a Inscrição, a Seleção e a Matrícula nos Cursos de Especialização do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (EB60-IR-19.001). **Separata ao Boletim do Exército nº 14**. Brasília, 2016.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 095, de 23 de maio de 2016**. Aprova as Instruções Reguladoras para Avaliação Psicológica nos Concursos de Admissão aos Cursos de Formação de Oficiais de Carreira e no Estágio de Instrução e Adaptação de Capelães Militares do Exército Brasileiro (EB60-IR-19.0006), 1ª Edição, 2016. **Separata ao Boletim do Exército nº 21**. Brasília, 2016.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 096, de 23 de maio de 2016**. Aprova as Instruções Reguladoras para Avaliação Psicológica nos Concursos de Admissão aos Cursos de Formação de Sargentos de Carreira do Exército Brasileiro (EB60-IR-19.0007), 1ª Edição, 2016. **Separata ao Boletim do Exército nº 21**. Brasília, 2016.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 012, de 2 de fevereiro de 2018**. Aprova as Instruções Reguladoras para a Inscrição, Seleção e a Matrícula nos Cursos e Estágios Gerais do Centro de Instrução Paraquedista General Penha Brasil (EB60-IR-34.001), 1ª Edição, 2018. **Separata ao Boletim do Exército nº 11**. Brasília, 2018.

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Calendário Geral de Cursos e Estágios Gerais no Exército Brasileiro previsto anualmente.**

_____.Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Total de vagas do Planejamento dos Cursos e Estágios Gerais no Exército Brasileiro previsto anualmente.**

DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO
Rio de Janeiro, RJ, __ de ___________ de 2019
www.decex.ensino.eb.br